

武蔵村山市障害者活躍推進計画の策定について

このことについて、令和3年3月10日付で別紙のとおり策定しましたので、お知らせします。

武蔵村山市障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和3年3月

武蔵村山市

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	本市における課題	2
4	目標	2
	(1) 採用に関する目標	2
	(2) 定着に関する目標	2
5	取組の内容及び実施時期	3
	(1) 障害者の活躍を推進するための体制整備	3
	ア 組織面	3
	イ 人材面	4
	(2) 職務の選定・創出	4
	(3) 環境整備・人事管理	4
	ア 職務環境	4
	イ 募集・採用	5
	ウ 働き方	5
	エ キャリア形成	5
	オ その他の人事管理	6
	(4) その他の取組	6

1 はじめに

これまで本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）の趣旨に基づき、障害者の法定雇用率の達成に向けた計画的な採用試験の実施、障害者である職員に対する合理的配慮等を行ってまいりました。

一方、平成30年に多くの国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があったことが明らかになりました。このことを受け、国、地方公共団体の責務を明らかにし、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の法第7条の3第1項の規定により、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

そこで、本市においては、障害者である職員がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用に継続的に推進するため、各任命権者の連名で本計画を策定することにより、市全体で各取組を着実に進めてまいります。

令和3年3月

武 蔵 村 山 市 長
武 蔵 村 山 市 議 会 議 長
武 蔵 村 山 市 教 育 委 員 会
武 蔵 村 山 市 選 挙 管 理 委 員 会
武 蔵 村 山 市 代 表 監 査 委 員
武 蔵 村 山 市 農 業 委 員 会

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

3 本市における課題

平成30年に、多くの公務部門において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があったことが明らかになったことを受け、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、国において明確な判断基準を示すこととされ、平成31年3月27日付発職0327第24号で、「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」を策定した旨を通知し、また、令和元年9月10日付東労安発0910第2号で、当該手引中「常時勤務する職員」に係る解釈が示されました。

これらの通知の内容に基づき障害者任免状況通報を行ったところ、本市では、令和2年6月1日現在法定雇用率が未達成となっています。このため、令和3年の1年間を計画期間とする障害者採用計画を策定し、積極的な採用活動を行っているところです。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、本市全体で障害者である職員がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用を継続的に推進することが必要です。

本市における障害者雇用率	法定雇用率	必要採用者数
1.50%	2.50% ^{※1}	5人

※1 法定雇用率は、令和3年3月に2.60%に引き上げられました。

4 目標^{※2}

(1) 採用に関する目標

各年6月1日現在の障害者である職員^{※3}の実雇用率を、同日時点の法定雇用率以上とします。

(2) 定着に関する目標

新たに採用した障害者である職員について、本計画に定める各種の取組により、不本意な離職を極力生じさせないようにします。

※2 職員採用及び人事管理については、市長部局の任命権者である武蔵村山市長（以下「市長」という。）が一体的に行っているため、統一した目標としています。

※3 この目標における障害者である職員とは、障害者雇用率制度における対象障害者（原則として平均で週20時間以上勤務している職員（会計年度任用職員を含む。））とします。

5 取組の内容及び実施時期

市長、武蔵村山市議会議長（以下「議長」という。）、武蔵村山市教育委員会（以下「教育委員会」という。）、武蔵村山市選挙管理委員会（以下「選挙管理委員会」という。）、武蔵村山市代表監査委員（以下「代表監査委員」という。）及び武蔵村山市農業委員会（以下「農業委員会」という。）において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進のために必要な以下の取組を実施します。

なお、職員の募集、採用、人事管理等、市長が一体的に行っている取組については、実施主体を市長のみとしています。

(1) 障害者の活躍を推進するための体制整備

ア 組織面

(ア) 法第78条第1項の規定により、障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任し、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施等を図ります。

(イ) 法第79条第1項の規定により、障害者職業生活相談員として総務部職員課の職員を選任し、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行い、適切に対応を図ります。

実施時期	令和元年12月5日選任済み 令和2年度以降も人事異動等の際に適切に選任します。
実施主体	市長

(ウ) 障害者である職員が配属されている部署において、支援担当者として直属の上司に当たる職員を選任し、当該障害者である職員の業務内容や人事制度等の職業生活に関する身近な相談及び指導を行い、適切に対応を図ります。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

(エ) 障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、産業医や臨床心理士による健康相談等、内容に応じた多様な相談先の確保に努め、それらの相談先について年1回以上周知します。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長

イ 人材面

- (7) 障害者職業生活相談員として選任された者又は選任される予定の者に対し、厚生労働省東京労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- (4) 障害者である職員が配属されている部署を中心に、厚生労働省等が開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のほか、障害者雇用に関するセミナー、研修等の受講案内を行い、積極的な人材育成を行います。

実施時期	令和4年度から
実施主体	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

(2) 職務の選定・創出

職務創出のための組織内アンケートの実施、各職域の所属長の意見聴取等を行い、障害者である職員が活躍できるように適切な職務の選定及び創出について検討します。

また、人事考課の面談時、異動等に関する自己申告の提出等の機会を活用し、障害者である職員個々の特性、能力、希望等を適切に把握し、可能な限り本人に合った業務の割振り、職場の配置ができるように配慮します。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

(3) 環境整備・人事管理

ア 職務環境

障害者である職員が勤務する施設等について、バリアフリー化及びユニバーサルデザイン化を推進し、誰もが勤務しやすい職務環境の整備に努めます。

また、当該職員の障害の特性を踏まえ、必要に応じ、音声読み上げソフト、筆談支援機器等の就労支援機器の導入並びに作業マニュアル及びチェックリストの作成並びに作業手順の簡素化や見直しを検討します。

なお、障害者である職員が必要なこれらの配慮等について、総務部職員課又は所属長による面談その他の適切な方法で把握し、継続的に必要な措置を講じます。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

イ 募集・採用

- (7) 常勤の一般職の職員及び会計年度任用職員の募集に際して、次に掲げる取扱いはしません。
- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- (4) 大学生を対象としたインターンシップの中での障害者である学生の受入れ及び障害者就労支援センター等と連携した職場実習の実施について検討します。
- (9) 障害者の採用試験に当たり、障害の特性に応じ、面接における手話通訳者の配置等必要な措置を講じます。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長

ウ 働き方

- (7) 障害者である職員を含め、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、生産性の向上を含めた多様な働き方を実現するため、テレワークの導入について検討します。
- (4) 障害者である職員に対し、時間単位の年次休暇、通院等に活用できる病気休暇その他当該職員の状態に対応した休暇制度の利用を促進します。

実施時期	令和3年度から (7)後段については、令和4年度から)
実施主体	市長

エ キャリア形成

障害者である職員の希望等を踏まえつつ、実務研修、能力向上のための研修等の受講を積極的に促します。また、研修の実施に当たっては、eラーニングの活用等、必要な合理的配慮を行うよう努めます。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

オ その他の人事管理

- (7) 職員が、在職中に疾病、事故等により障害者となった場合に、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。
- (8) 障害者である職員本人が希望する場合には、「就労パスポート※4」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

※4 就労パスポートとは、障害者が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長

- (9) 障害者である職員の障害の特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等に努めます。

(4) その他の取組

- ア 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき毎年度策定する「武蔵村山市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」による障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

実施時期	平成29年度から実施済み 今後も調達の推進を図ります。
実施主体	市長・議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

- イ 市が行う総合評価落札方式の契約において、法第77条第1項の規定に基づき障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当し、認定された事業主の評価点を加点する仕組みについて検討します。

実施時期	令和3年度から
実施主体	市長

武蔵村山市障害者活躍推進計画
(令和2年度～令和6年度)

発行年月／令和3年3月

発行／武蔵村山市

編集／武蔵村山市総務部職員課

〒208-8501

武蔵村山市本町一丁目1番地の1

TEL 042 (565) 1111 (代表)



武蔵村山市